NORMA DE PROGRESSÃO SALARIAL - NOR 327

ÍNDICE

1 OBJETIVO 02

2 PROGRESSÃO 02

3 REGRAS GERAIS DE PARTICIPAÇÃO 02

4 PROGRESSÃO POR MÉRITO 03

5 PONTUAÇÃO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO 03

6 CLASSIFICAÇÃO 04

7 DESEMPATE 04

8 DISTRIBUIÇÃO DAS REFERÊNCIAS SALARIAIS 05

10 EMPREGADOS CEDIDOS OU REQUISITADOS 05

11 PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE 05

12 COMPETÊNCIAS 06

13 DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROCESSO DE PROGRESSÃO 06

1. OBJETIVO

1.1 Distribuir mediante critérios a quantidade de referências salariais estabelecidas conforme a seguir especificado.

2. PROGRESSÃO

2.1 Progressão é a movimentação vertical nos padrões salariais do emprego público ocupado, sendo elas:

I – Progressão por Mérito – Consiste na mudança para o padrão salarial superior de enquadramento, podendo ocorrer para 1 (uma) ou 2 (duas) referências;

II – Progressão por Antiguidade – Consiste na mudança para a referência de valor imediatamente superior ao padrão salarial de enquadramento (uma referência) e ocorrerá mediante lista de antiguidade.

2.2 Nos termos da Resolução nº 9 de 08/10/1996, do Conselho de Coordenação das Empresas Estatais – CCE, atual Departamento de Coordenação e Controle das Empresas Estatais – DEST, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, as verbas destinadas à progressão por mérito e por antiguidade estão limitadas a 1% (um por cento) sobre a folha base orçada de ativos e inativos. Dessa verba 95% destina-se a progressão por mérito e 5% (cinco por cento) destina-se a progressão por antiguidade.

2.3 As progressões por mérito e antiguidade estão condicionadas/limitadas ao esgotamento das verbas a elas destinadas.

3. REGRAS GERAIS DE PARTICIPAÇÃO

3.1 A Progressão por mérito é aplicável a todos os empregados de carreira da EBC.

3.2 São elegíveis para o processo de progressão por mérito, ano de 2011, todos os empregados da EBC, exceto:

a) Os empregados com menos de 01 (um) ano de efetivo exercício no emprego/atividade;

b) Os empregados que se afastaram por período de tempo superior a 90 (noventa) dias no período avaliativo: de 30 de agosto de 2010 a 30 de agosto de 2011;

c) Os empregados desligados por qualquer motivo no período avaliativo;

d) Os empregados que tiveram aplicação de penalidade de advertência ou suspensão no período avaliativo;

e) Os empregados com contrato de trabalho suspensos em 30 de agosto de 2011;

f) Os empregados com mais de 3 faltas injustificadas no período avaliativo;

g) Os empregados que estão na última referência salarial do cargo que ocupam;

h) O empregado que tiver tido conceito INSUFICIENTE na Avaliação de Desenvolvimento Funcional do período avaliativo;

3.3 Nos casos de licenças em razão de acidentes de trabalho, doença profissional ou licença maternidade, será considerado, para fins de avaliação para progressão por mérito, o desempenho do empregado no período imediatamente anterior ao afastamento.

4. PROGRESSÃO POR MÉRITO

4.1 A classificação para progressão por mérito levará em consideração os seguintes critérios:

a) Avaliação de Desenvolvimento Funcional;

b) PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional;

c) Assiduidade.

5. PONTUAÇÃO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO

5.1 A pontuação para a progressão por mérito será obtida pela soma de 3 (três) fatores a seguir discriminados:

a) Avaliação de Desenvolvimento Funcional – até 70 pontos

b) PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – até 20 pontos

c) Assiduidade – até 10 pontos

5.2 FATOR 1: Avaliação de Desenvolvimento Funcional

a) O empregado que na Avaliação de Desenvolvimento Funcional tiver obtido classificação ÓTIMO receberá 70 pontos;

b) O empregado que na Avaliação de Desenvolvimento Funcional tiver obtido classificação BOM receberá 60 pontos;

c) O empregado que na Avaliação de Desenvolvimento Funcional tiver obtido classificação REGULAR receberá 50 pontos.

5.3 FATOR 2: PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

a) O empregado que realizou exame periódico no período receberá 20 pontos;

b) O empregado que NÃO realizou exame periódico no período receberá 0 ponto.

5.4 FATOR 3: ASSIDUIDADE

a) O empregado que NÂO tiver tido faltas injustificadas no período receberá 10 pontos;

b) O empregado que tiver tido até duas faltas injustificadas no período receberá 5 pontos.

6. CLASSIFICAÇÃO

6.1 Os empregados serão classificados em função da pontuação que obtiverem por categoria de emprego.

7. DESEMPATE

7.1 Ocorrendo empate entre os empregados serão classificados aqueles que se enquadrarem, sucessivamente, nas situações abaixo:

a) Maior pontuação percentual na Avaliação de Desenvolvimento Funcional;

b) Maior tempo de serviço prestado a EBC;

c) Mais idoso.

8. DISTRIBUIÇÃO DAS REFERÊNCIAS SALARIAIS

8.1 Conforme determina o item 9 do Plano de Emprego Carreiras e Remunerações da EBC, será resguardada na progressão por mérito a proporcionalidade das diferentes categorias de empregos, ou seja, Técnico em Operações de Empresas de Comunicação Pública, Técnico de Produção e Manutenção de Empresa de Comunicação Pública, Analista de Empresa de Comunicação Pública, Jornalista de Empresa de Comunicação Pública e Gestor de Atividade Jornalística de Empresa de Comunicação Pública.

8.2 Levando-se em consideração a classificação obtida pelos empregados, em cada categoria de emprego, serão distribuídas referências salariais da seguinte forma:

a) 20% dos empregados com concessão de 2 referências salariais;

b) 60% dos empregados com concessão de 1 referência salarial;

c) 20% dos empregados sem concessão de referências salariais.

9. EMPREGADOS CEDIDOS OU REQUISITADOS

9.1 Os empregados cedidos ou requisitados serão avaliados, pelas suas chefias imediatas no órgão onde estão cedidos e pelos mesmos critérios estabelecidos para os empregados em efetivo exercício na EBC.

9.2 A distribuição das referências salariais levará em consideração a classificação obtida pelos empregados cedidos, em cada categoria de emprego, e serão distribuídas referências salariais da seguinte forma:

a) 20% dos empregados cedidos, em cada categoria de emprego, com concessão de 2 referências salariais;

b) 60% dos empregados cedidos, em cada categoria de emprego, com concessão de 1 referência salarial;

c) 20% dos empregados cedidos, em cada categoria de emprego, sem concessão de referências salariais.

10. PROGRESSÃO POR ANTIGUIDADE

a) Concorrerão à progressão por antiguidade os empregados da EBC que não tenham sido promovidos por mérito no processo de progressão de 2011;

b) A concessão de progressão por antiguidade atenderá a classificação obtida pelo empregado até o limite do recurso financeiro alocado pela EBC;

c) Caso o empregado se encontre na última referência salarial não concorrerá à progressão por antiguidade;

d) A classificação do empregado para essa modalidade de progressão salarial será baseada, exclusivamente, no tempo de serviço;

e) Havendo empate na classificação de empregados no processo de progressão salarial por antiguidade, terá prioridade o empregado com maior tempo de serviço na EBC, permanecendo o empate, será considerado o empregado mais idoso.

11. COMPETÊNCIAS

11.1 Compete ao Diretor-Presidente constituir o Comitê de Avaliação dos Pedidos de Revisão dos Resultados da Progressão Salarial.

11.2 Compete ao Comitê de Avaliação:

a) Receber os pedidos de revisão de progressão, protocolados nos prazos estabelecidos nesta Norma;

b) Emitir parecer;

c) Dar conhecimento das conclusões à Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, e ao empregado.

11.3 Compete à Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas:

a) Promover e coordenar o processo de Progressão por Mérito e Antiguidade;

b) Zelar pela qualidade, transparência e eficácia do processo de progressão;

c) Apurar, analisar, consolidar e divulgar os resultados do processo de progressão;

d) Atender as recomendações do Comitê.

12. DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROCESSO DE PROGRESSÃO

12.1 A Gerência de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas divulgará, no âmbito da EBC, a lista dos empregados indicados e promovidos por mérito e antiguidade.

12.2 O empregado que discordar dos resultados poderá recorrer, por escrito, ao Comitê no prazo de até 5 (cinco) dias, contados a partir da data de divulgação da lista dos empregados promovidos.

12.3 Comitê dará resposta ao empregado, por escrito, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data de recebimento do recurso.

12.4 A divulgação do resultado será por meio do CPF do empregado, ficando mantida a confidencialidade e através de comunicado individual ao empregado.